

**PENGARUH PENERAPAN STRUKTUR ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT CITRACITI PACIFIC PEKANBARU)**

NURAINI

Email: aininuraini69@gmail.com

Pembimbing: Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Jurusan Ilmu Administrasi FISIP Universitas Riau

Kampus bina widya jl.H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This research aim to analyze positive and significant of implementation organization structure unfluence work satisfaction at PT Citraciti Pacific Pekanbaru. This reseacrh used simple linear regression analisis by means SPSS 16 program. The result show that the implementation of organization structure dimension consisting of complexity, formalization, centralization – decentralization together effect on work satisfaction at PT Citraciti Pacific Pekanbaru. Dimension implementation of organization structure to contribute to work satisfaction variable of 0,260 or 26% while the remaining 74% is contributed by other variables not included in this study. Dependen variable can be choosed with similarity research object of corporate organization situation.

Keywords : Implementation, Organization structure, working satisfaction

PENDAHULUAN

Kemajuan zaman dan tingkat globalisasi membuat setiap perusahaan ikut berkembang yang berdampak terhadap kompetisi dari perusahaan dalam negeri, perusahaan swasta, dan perusahaan asing. Kompetisi tersebut berdampak dalam mengefesiensi dan mengefektifkan dari sistem organisasi untuk menghadapi semakin kemajemukan tugas- tugas dan kebutuhan- kebutuhan operasional dari kinerja perusahaan. Penyesuaian dengan persaingan, kekuatan dan sistem dalam dunia usaha, maka faktor utama yang terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya

manusia merupakan salah satu fungsi bisnis yang sangat penting dalam perusahaan. Karena untuk melakukan pelaksanaan dari strategi dan teknologi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sebagai penggerak operasional pada organisasi dalam perusahaan, yang mana fungsi manusia yang bekerja secara individu atau kelompok dengan arahan pimpinan untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan. **(Gammahendra dkk)**

Dalam sebuah organisasi struktur organisasi diperlukan untuk mengatur kerja karyawan karena, di dalam struktur organisasi tugas dan tanggung jawab dibagi dengan jelas, tujuannya agar pekerjaan tidak

tumpang tindih dan memberatkan pada satu titik. Artinya secara sederhana struktur organisasi dapat dikatakan sebagai cara organisasi mengatur sumber daya bagi kegiatan – kegiatan kearah tujuan. Oleh karena itu penerapan struktur organisasi yang baik sangat diperlukan bagi sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat mengelola sumber daya yang ada dengan efektif dan efisien demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Selain penerapan struktur organisasi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan juga dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka, dan karyawan juga dituntut untuk bekerja dengan baik dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan karena, karyawan yang bekerja dengan baik tentunya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang bekerja dengan baik merupakan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, tipe karyawan seperti ini adalah karyawan yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang menjadikan pekerjaannya sebagai suatu hobi dan bukan paksaan. Namun, kita sering menjumpai karyawan yang memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya menjadikan tugasnya sebagai paksaan dan beban, tipe karyawan seperti ini merupakan karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diteliti dalam mengelola sumber daya manusia.

PT Citraciti Pacific Pekanbaru merupakan PT yang mengelola Mall SKA yang

aktifitasnya meliputi menyediakan tempat bagi tenant – tenant dengan memadukan tenant branded national dan international serta tenant lokal dan tenant regional menuju kepada penyediaan produk – produk yang bermutu serta menciptakan suasana untuk pembentukan “*life style*” selain sebagai *shopping activity* saat ini Mal juga berfungsi sebagai tempat rekreasi dan *hang out* selain itu juga tempat bersosialisasi, tempat edukasi dan bagian dari *entertainment*, dan untuk itu dibutuhkan perpaduan tenant yang baik. Kepercayaan dari tenant ini tentu tidak mudah didapatkan, semuanya berpulang kepada hasil dari pengelolaan *management Mall*.

Manajemen yang baik agar PT Citraciti Pacific Pekanbaru mampu mendapat kepercayaan oleh para tenant-tenant ialah dengan meningkatkan kinerja SDM dari manajemen PT Citraciti Pacific Pekanbaru sendiri. Kinerja SDM tersebut dapat dilihat dari pembagian tugas yang tepat terhadap para karyawan yang tergambar pada struktur organisasi perusahaan.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui penerapan struktur organisasi PT Citraciti Pacific Pekanbaru. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT Citraciti Pacific Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh penerapan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citraciti Pacific Pekanbaru

Telaah Pustaka **Penerapan Struktur Organisasi**

(Robbins, 2009:284)
Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas – tugas

pekerjaan dibagi – bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan merupakan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya dengan cara membuat suatu kerangka kerja formal yang didalamnya terdapat pembagian kerja dan pola interaksi dan koordinasi di dalam sebuah organisasi.

Adapun dimensi dari penerapan struktur organisasi yaitu:

1. Kompleksitas merupakan dampak langsung dari pembagian kerja dan pendirian departemen – departemen.
2. Formalisasi suatu struktur merujukkan karyawan sedikit dalam melaksanakan pekerjaan; apa, kapan dan bagaimana pekerjaan dilakukan.
3. Sentraalisasi – desentralisasi, dimensi ini menunjukkan sejauhmana wewenang pengambilan keputusan terkonsentrasi pada satu orang, unit atau tingkatan dalam organisasi atau kekuasaan formal.

Kepuasan Kerja Karyawan (Mangkunegara 2001:117)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong dari diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut **Mangkunegara :**

1. Faktor pegawai , yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus , umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara

berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan , mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Metode Penelitian

Dalam proses penelitian ini mengambil lokasi penelitian di PT. Citraciti Pacific Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Pekanbaru.

Populasi diambil adalah seluruh karyawan PT Citraciti Pacific Pekanbaru yang berjumlah 219 orang. Dan jumlah sampel sebanyak 142 responden, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling.

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan data skunder. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara
- b. Kuesioner

Analisis Data

Analisis yang digunakan oleh peneliti menggunakan :

Analisis deskriptif kuantitatif yaitu penulis merasa perlu menganalisis data yang termasuk berupa tabel yang jelas dengan metode deskriptif dan dengan perhitungan statistik sehingga jawaban yang diperoleh akurat dan pasti. Untuk itu penulis menggunakan perhitungan statistik melalui SPSS 16 for Windows.

Uji Validasi

Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesalahan sesuatu instrumen. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan 2010 : 60).

Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Indeks reabilitas dinyatakan reabel jika harga Alpha Chornbach yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60.

Regresi Linier Sederhana

Sedangkan untuk memperkuat analisis deskriptif dan analisis kuantitatif (statistik) tersebut penulis menggunakan metode regresi linier sederhana. Untuk menganalisa koefisien dan korelasi linier sederhana (r) atau untuk melihat hubungan keduanya dilihat dengan rumus:

$$Y = a + bX \text{ (Umar,2003)}$$

Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dicari melalui analisis linier sederhana. Koefisien determinasi ini menunjukkan ketepatan persamaan regresi yang diestimasi dari sampel yang berhasil dikumpulkan. Nilai (R^2) berkisar antara 0 sampai 1 atau $0 < R^2 < 1$. Bila $R^2 = 1$, berarti persentase dari X terhadap variabel atau naik turunnya Y adalah sebesar

100 %. Bila $R^2 \approx 0$ berarti tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan.

Uji Signifikasi Individu-t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

Dengan ketentuan :

- Ha diterima jika nilai t hitung $> t$ tabel
- Ho diterima jika nilai t hitung $< t$ tabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka, alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,164. Diketahui nilai r hitung seluruh item pertanyaan variabel 0,164 artinya seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel
Hasil uji validitas kuesioner

Varia bel	Perta nyaan	r hitung	r tabel	Keter angan
Penera pan strukt ur organi sasi (X)	P1	0,632	0,164	Valid
	P2	0,617	0,164	Valid
	P3	0,601	0,164	Valid
	P4	0,445	0,164	Valid
	P5	0,478	0,164	Valid
	P6	0,469	0,164	Valid
	P7	0,658	0,164	Valid
	P8	0,561	0,164	Valid
	P9	0,617	0,164	Valid
Kepua san Kerja Karya wan (y)	P1	0,566	0,164	Valid
	P2	0,444	0,164	Valid
	P3	0,549	0,164	Valid
	P4	0,588	0,164	Valid
	P5	0,580	0,164	Valid
	P6	0,518	0,164	Valid
	P7	0,792	0,164	Valid
	P8	0,792	0,164	Valid

Uji Realibilitas

Teknik untuk menguji reabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*. Dengan realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel
Hasil uji reabilitas kuesioner
penerapan struktur organisasi (X)
terhadap kepuasan kerja
karyawan (Y)

N o	Variabel	Cronb ach's Alpha	Signifi kasi/N ilai Batas	Keterangan
1	Penerapan struktur organisasi	0,724	0,60	Reliabel
2	Kepuasan kerja karyawan	0,700	0,60	Reliabel

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase penerapan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui nilai R Square sebesar

0,260. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel penerapan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citraciti Pacific Pekanbaru adalah sebesar 26%. Sedangkan sisanya 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikasi Individu (uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat dengan level signifikansi 5% (2-tailed) diketahuin tabel 1,977.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat terbukti bahwa hipotesis secara alternatif dapat diterima kepuasan kerja karyawan pada PT Citraciti Pacific Pekanbaru dipengaruhi oleh Penerapan struktur organisasi. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} > t_{tabel} = 7,021 > 1,977$ dan $sig. (0,000) < 0,05$. Artinya bahwa penerapan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa secara simultan (bersama – sama) variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citraciti Pacific Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh penerapan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada PT Citraciti Pacific Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan struktur organisasi pada PT Citraciti Pacific Pekanbaru dinilai sudah efektif. Namun begitu masih perlu diperhatikan juga masalah peraturan yang dibuat perusahaan agar karyawan merasa tidak terbebani dengan aturan – aturan yang ada.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT Citraciti Pacific dinilai sudah memuaskan, namun masih ada permasalahan yang segera harus dibenahi oleh perusahaan, agar karyawan dapat puas dalam mengerjakan pekerjaannya. Adaapun hal – hal yang masih menjadi kekurangan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah masalah penempatan karyawan dan jaminan financial yang diterima karyawan yang masih ada tanggapan responden yang kurang baik, walaupun dinilai kecil namun tidak bisa dibiarkan begitu saja.
3. Berdasarkan hasil analisis data melalui program SPSS versi 16, dapat diketahui bahwa variabel independen (penerapan struktur organisasi) mempunyai hubungan yang sedang terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). variabel independen (penerapan struktur organisasi) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan), sehingga apabila variabel bebas diterapkan

lebih baik lagi maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT Citraciti Pacific Pekanbaru) penulis mengajukan beberapa saran untuk memberikan solusi maupun saran pada permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor formalisasi yang dilihat dari peraturan yang dibuat perusahaan agar tidak membebani karyawan. Misalnya ketika ada karyawan yang sakit maka untuk sementara sambil menunggu surat keterangan sakit dari dokter karyawan dapat meminta izin dengan cara menelfon teman kerja, untuk memperoleh apa yang menjadi tujuan perusahaan tentunya membutuhkan pemicu agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan salah satunya yaitu peraturan yang sesuai dengan kondisi karyawan dan tidak membebani karyawan.
2. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan hasil kerja karyawan maka, sebaiknya karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian yang mereka

miliki, latar belakang pendidikan mereka, dan pengalaman kerja yang mereka miliki.

3. Agar kepuasan kerja karyawan pada PT Citraciti Pacific Pekanbaru lebih meningkat maka sebaiknya penerapan struktur organisasi pada PT Citraciti Pacific Pekanbaru lebih diefektifkan lagi, misalnya dengan cara menjaga hubungan baik dengan karyawan, selalu melakukan diskusi mengenai permasalahan pekerjaan dan target – target perusahaan serta meminta saran/masukan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana,Komang Dkk. 2009.Perilaku Organisasi edisi 2:Denpasar.Graha Ilmu.

As'ad. 1987.Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri edisi keempat:Bulaksumur. Liberty Yogyakarta.

Gammahendra,Fiandadkk.2014.Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi (studi pada persepsi pegawai tetap kantor perwakilan Bank Inonesia Kediri).

Hasibuan,MalayuSP.2001.Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah:Bandung. Bumi Aksara.

Ivancevich, John Dkk.2006.Perilaku dan Manajemen Organisasi:Jakarta . Erlangga.

Kasmiruddin .2010.Teori Organisasi Suatu Perspektif Makro:Pekanbaru.UR Press Pekanbaru.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode riset untuk bisnis dan ekonomi, edisi pertama: Jakarta . Erlangga.

Kurniasih, Asih dkk.2010. Pengaruh struktur organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adhi Karya (persero) tbk, di kota Makassar.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan:Bandung. PT Remaja Rosdakarya Bandung.

Nurgiyantoro, Burhan dkk.2004. Statistik terapan untuk penelitian ilmu – ilmu sosial :Yogyakarta.Gajah Mada University Press.

Panggabean, Mutiara S.2002. Manajemen Sumber Daya Manusia:Bogor.Ghalia indonesia.

Rebecca, Gracesy.2014. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan karyawan bagian umum pada PT Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru.

Riduwan.2010.StatiskitaBisnis:Bandung.Alfabeta Bandung.

Rivai,Veithzal.2005.Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik : Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P.1996. Perilaku Organisasi:Jakarta. PT Prenhallindo.

_____. 2009. Manajemen . PT Indeks.

Suaedi,Falih.2005.pengaruh struktur organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, aliansi strategi terhadap inovasi organisasi dan kinerja organisasi hotel bintang tiga di Jawa Timur.

Sugiyono .2007. Metode Penelitian Bisnis:Bandung. Alfabeta Bandung.

Thoha,Miftah.1983. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya: Yogyakarta.PT Rajagrafindo Persada.

Umar,Husein.2003. metode riset bisnis:Jakarta. PT Gramedia pustaka utama.

Usman, Husaini.2012. Manajemen teori, prkatik, dan riset pendidikan: Yogyakarta. Bumi aksara.